

# **L'OFFRE DE FORMATION DE NIVEAU V DANS LE TERTIAIRE ADMINISTRATIF**

*Rapport à monsieur le ministre de la jeunesse,  
de l'éducation nationale et de la recherche*  
*à monsieur le ministre délégué  
à l'enseignement scolaire*

**Novembre 2003  
n° 2003-092**

# **Introduction**

## **Contexte de l'étude**

Le groupe Économie et gestion de l'IGEN a pris l'initiative d'examiner au cours de l'année 2002-2003, la situation de l'offre de formation de niveau V dans le secteur dit du "tertiaire administratif" : BEP "Métier de la comptabilité" et BEP "Métier du secrétariat". Les investigations conduites par l'IGEN (rapport 2001 sur l'orientation au LP, rapport 2002 sur l'évolution des effectifs), les constats rapportés par les IEN, les informations recueillies dans le cadre du DRP<sup>1</sup> avaient déjà fourni des éléments d'analyse qu'il fallait approfondir et compléter.

Le poids des effectifs concernés (plus de 120 000 élèves en 2002-2003), les questions récurrentes de l'insertion et de la poursuite d'études, les modes d'usage scolaire de ces formations et leurs conséquences, la difficulté d'exercice dont témoignent les enseignants dans les classes concernées... justifient amplement cette étude.

Au cours des trois ou quatre dernières années sont apparues des pratiques académiques, pour le moins disparates, d'ajustement de cette offre de formation par fermetures de sections de BEP, parfois compensées par des créations de sections préparatoires au baccalauréat professionnel du secteur, sans aucune analyse d'impact, scolaire en particulier. L'émergence de projets visant la préparation du baccalauréat professionnel en trois ans contribue aujourd'hui à l'amplification d'interrogations essentielles sur le devenir des BEP du tertiaire administratif.

## **Arguments**

L'offre de formation pour ces deux BEP est quasi totalement scolaire. Près d'un tiers des effectifs scolarisés en terminale BEP de ces spécialités quittent le système scolaire (avec ou sans le BEP). De manière structurelle, moins de la moitié des élèves scolarisés en terminale poursuivent des études en première professionnelle. Les passages vers la série technologique en première d'adaptation flétrissent continûment. L'insertion professionnelle au niveau V dans les secteurs d'activités concernés (secrétariat et comptabilité), faible lors de la précédente rénovation, n'a cessé de se restreindre jusqu'à être aujourd'hui peu repérable statistiquement.

La question de la fonction et de l'utilité de ces deux BEP est donc posée aujourd'hui.

Le projet éducatif global de ces formations les plaçait, dès l'origine (en 1996), en position propédeutique vis à vis des baccalauréats professionnels correspondants et les référentiels n'ont pas évolué depuis cette date. Fortement déprofessionnalisées, en retrait sur les nouvelles activités de référence du tertiaire administratif, dépourvues de moyens techniques sérieux pour accompagner la mise en place des apprentissages, ces sections remplissent cependant toujours une fonction socio-scolaire substantielle sans laquelle, il ne faut pas en douter, les rejets sans solution du système seraient bien plus importants.

Il serait faux d'affirmer que tous les parcours individuels qui empruntent cette voie sont marqués par l'échec scolaire ou le renoncement à la construction d'un projet déterminé : la vitalité des sections de baccalauréats professionnels et l'ambition de leurs diplômés témoignent du contraire. Mais précisément, la nouvelle donne introduite par le concept de

---

<sup>1</sup> Dispositif réactif piloté

"baccalauréat professionnel en 3 ans" accentue davantage encore le brouillage et questionne le devenir de ces deux BEP.

Talonnée par l'obsolescence d'une partie des référentiels professionnels, l'ignorance générale des évaluations produites dans le cadre de l'examen et une certaine forme de désespérance de la part des enseignants, l'institution scolaire doit proposer et assumer un nouveau projet pour ces classes. Ce projet interroge le rôle et la conception de la formation au lycée professionnel.

## Visée de l'étude

La proposition de notre groupe portait sur deux axes :

- un axe pédagogique incluant notamment une investigation sur les résultats de l'examen, un repérage précis des activités de formation en entreprise, une clarification des parcours scolaires types ;
- un axe relatif à l'emploi dans ce secteur d'activité, comprenant une évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés de niveau V et une caractérisation des activités et des niches d'emploi existants dans une acception élargie du secteur (services administratifs des organisations).

Nous avons mobilisé un groupe d'IEN<sup>2</sup> pour travailler sur le premier axe et l'appui des chargés d'étude de la Desco (Fabienne Maillard et Daniel Blondet) et des travaux les plus récents du Céreq pour aborder le second.

Le rapport tente d'abord d'établir un double constat : d'une part, par l'analyse de la situation scolaire particulière des formations préparatoires aux deux BEP concernés, positionnement, enseignement et projet et, d'autre part, par une étude synthétique de la relation formation-emploi.

Ces deux premières parties conduisent naturellement à interroger la confrontation des deux logiques qui sont ici à l'œuvre : logiques des parcours scolaires et logiques d'insertion professionnelle dans la troisième partie du rapport. La conception de formations professionnelles dites "de transition" (ou propédeutique) n'est-elle rien d'autre que la simplification du modèle de formation de niveau supérieur ?

La quatrième partie est consacrée à la proposition d'un nouveau projet qui présente le cadre pédagogique et organisationnel d'une recomposition de l'offre de formation dans le secteur des services administratifs ainsi que les conditions de la réussite d'un tel projet.



Brigitte Doriath  
Inspectrice générale  
de l'éducation nationale

Alain Séré  
Inspecteur général  
de l'éducation nationale

<sup>2</sup> Voir composition du groupe page suivante

## **Composition du groupe de travail**

---

AKONO Cécile	Professeur	Lyon
BLIN Christiane	Responsable des 16 <sup>ème</sup> et 18 <sup>ème</sup> CPC DESCO A5/CPC -	MJENR
BONNET Georges	Inspecteur de l'éducation nationale	Montpellier
BOUGAULT Francis	Inspecteur de l'éducation nationale	Paris
BOUVIER Nadine	Inspectrice de l'éducation nationale	Paris
BLONDET Daniel	DESCOA5/CPC	MJENR
BREMER Françoise	Inspectrice de l'éducation nationale	Créteil
COLIN-THOMAS Brigitte	Inspectrice de l'éducation nationale	Versailles
DECONINCK Martine	Inspectrice de l'éducation nationale	Bordeaux
DERIVE Viviane	Inspectrice pédagogique régionale	Versailles
DIRY Jean-Charles	Inspecteur de l'éducation nationale	Dijon
DORIATH Brigitte	Inspectrice générale de l'éducation nationale	MJENR
GAUBERT Jacqueline	Inspectrice de l'éducation nationale	Lyon
GUILLAIN Denis	Inspecteur de l'éducation nationale	Reims
ILEF Irène	Inspectrice de l'éducation nationale	Amiens
MAILLARD Fabienne	DESCO A5/CPC	MJENR
MARIE Alain	Inspecteur de l'éducation nationale	Dijon
PACCARD Alain	Inspecteur de l'éducation nationale	Versailles
PFEIFFER Josette	Inspectrice de l'éducation nationale	Strasbourg
PHILIPPE Danièle	Inspectrice de l'éducation nationale	Nancy-Metz
SÉRÉ Alain	Inspecteur général de l'éducation nationale	MJENR
TROCHU Monique	Inspectrice de l'éducation nationale	Orléans-Tours

## Table des matières

Introduction .....	1
I - Caractéristiques des BEP métiers du secrétariat et métiers de la comptabilité .....	6
A/ Principales spécificités des BEP métiers du secrétariat et métiers de la comptabilité ...	6
D'importants effectifs, essentiellement scolaires .....	6
Une capacité d'accueil disponible .....	7
L'hétérogénéité du public, en majorité féminin .....	7
L'image d'une formation généraliste .....	7
Des parcours scolaires fortement contrastés .....	8
B/ Apprentissages et certification .....	8
Le positionnement des diplômes.....	8
Les professeurs, face aux contradictions .....	9
L'impact sur les enseignements .....	12
Une certification insuffisamment pilotée .....	14
C/ Poursuites d'études .....	15
Une différenciation significative .....	15
Des logiques contradictoires .....	15
Conclusion du chapitre .....	16
II - La relation formation-emploi .....	17
A/ Perspectives générales d'évolution de l'emploi dans le secteur tertiaire .....	17
B/ Profils d'emplois et niveaux de qualification dans le sectaire administratif .....	18
Une évolution très nettement favorable aux niveaux supérieurs de formation.....	19
...Qui s'accompagne d'une forte montée en puissance de l'emploi réputé non-qualifié .....	20
C/ Complexité et vacuité .....	21
Quel positionnement sur le marché du travail ? .....	21
Quelles perspectives au niveau des emplois ? .....	22
D/ Emplois non qualifiés : quels repères pour la formation tertiaire ? .....	22
Conclusion du chapitre .....	23
III - Logiques de parcours scolaire contre logiques d'insertion professionnelle .....	25
A/ L'opposition des logiques .....	25
B/ La qualification propédeutique de la formation ne constitue pas une réponse satisfaisante .....	26
C/ Une piste de réflexion : la distinction compétences professionnelles – compétences métier.....	27
D/ Une nécessité : l'éducation à l'orientation .....	27
IV - Propositions pour un nouveau projet .....	30
A/ La définition d'un "cycle de détermination professionnelle" dans le secteur des services aux entreprises .....	30
Le cadre général .....	30
Les parcours .....	31
Le projet pédagogique .....	31
B/ Les conditions de la réussite.....	34
Mieux connaître les emplois et les qualifications dans le secteur des services administratifs aux organisations.....	34
Réévaluer la gestion de la carte des formations, initier et contrôler les expérimentations .....	34
Introduire l'éducation à l'orientation au sein des apprentissages professionnels .....	35
Former les enseignants .....	35
Conclusion.....	36

# I - Caractéristiques des BEP métiers du secrétariat et métiers de la comptabilité

## A/ Principales spécificités des BEP métiers du secrétariat et métiers de la comptabilité

Les indicateurs statistiques croisés avec les analyses qualitatives montrent la place particulière des BEP « métiers du secrétariat » (MS) et « métiers de la comptabilité » (MC) dans le système éducatif.

### D'importants effectifs, essentiellement scolaires

Les effectifs scolarisés<sup>3</sup> des deux spécialités « Métiers du secrétariat » (MS) et « Métiers de la comptabilité » (MC) s'élèvent, pour l'année 2002-2003, à 122 820 élèves, ce qui représente près de 30% de l'ensemble des effectifs de BEP (privé et public, France métropolitaine et DOM). Le BEP MC est en 2002 le premier en effectifs au niveau national, le BEP MS le quatrième, parmi l'ensemble des BEP, malgré la baisse régulière des effectifs de ces deux spécialités depuis cinq ans.

Situation des effectifs en 2002-2003		Situation en 1997-1998
France Métro tous établissements PHC, PSC, PUBLIC		
2NDE PRO MÉTIERS DE LA COMPTABILITÉ	30 466	39 708
TERM BEP MÉTIERS DE LA COMPTABILITÉ	30 968	39 681
BEP MÉTIERS DE LA COMPTABILITÉ en 1 an	957	360
TOTAL MÉTIERS DE LA COMPTABILITÉ	62 391	79 749
2NDE PRO MÉTIERS DU SECRÉTARIAT	29 952	32 144
TERM BEP MÉTIERS DU SECRÉTARIAT	29 952	30 423
BEP MÉTIERS DU SECRÉTARIAT en 1 an	525	181
TOTAL MÉTIERS DU SECRÉTARIAT	60 429	62 748
TOTAL BEP TERTIAIRE ADMINISTRATIF	122 820	142 497

<sup>3</sup> Source : BCP

L'offre de formation peut être considérée comme exclusivement scolaire, les BEP MS et MC étant quasiment absents de l'apprentissage (672 élèves en 2002<sup>4</sup>) et de la formation continue. La demande d'accès à ces deux diplômes par la VAE est marginale (quelques dossiers voire aucun, par académie).

## Une capacité d'accueil disponible

Les taux de pression à l'entrée demeurent faibles, le nombre de vœux par place étant le plus souvent inférieur à un malgré l'ajustement régulier (à la baisse) de l'offre de formation. Cette évolution traduit à la fois la baisse d'attractivité de la filière, surtout dans la filière comptable<sup>5</sup> et une capacité d'accueil disponible pour les élèves sans solution qui n'ont pas émis de vœu particulier pour ces formations.

L'étude menée par le groupe de travail donne les résultats suivants pour 6 académies :

- Évolution de la capacité d'accueil de 2000 à 2002 : - 10,6%
- Évolution du nombre d'inscrits entre 2000 et 2002 : - 6,3%.

La réduction des capacités d'accueil a amélioré le taux de remplissage qui passe, en moyenne, de 89,5% en 2000 à 93,8% à la rentrée 2002.

## L'hétérogénéité du public, en majorité féminin

Si, pour l'essentiel, les élèves sont issus, à la rentrée 2002 d'une troisième générale (71%), le mélange des publics, plus qu'ailleurs, est remarquable : élèves issus de seconde générale et technologique (9%) de troisième d'insertion, technologique (10%) d'un CAP ou d'une autre spécialité de BEP et de SEGPA (7%).<sup>6</sup>

Selon les mêmes sources, en 2001/2002, les filles représentent 57% des effectifs de terminale BEP MC et 96% de ceux de terminale BEP MS.

## L'image d'une formation généraliste

Les compétences professionnelles relevant du tertiaire administratif, transversales aux organisations, sont **abusivement** considérées comme **généralistes**. On peut citer pour exemples les compétences en communication, en organisation et en informatique. Cette ambiguïté entre des acquis personnels d'une part et professionnels d'autre part, incite les familles et les élèves, dont le projet n'est pas encore affirmé et auxquels une orientation en lycée professionnel est préconisée, à choisir la voie du tertiaire administratif, espérant ainsi éviter une prédétermination trop précoce.

Cette **réputation** généraliste devient **proprement pénalisante** lorsque les capacités disponibles des sections de BEP MC et MS sont utilisées comme structures d'accueil d'élèves en difficulté scolaire, non motivés et au comportement difficile, que le contexte d'enseignement proposé ne permet pas de gérer. On constate malheureusement une détérioration croissante de l'image de ces deux BEP, malgré les réussites qui doivent, objectivement, être constatées.

---

<sup>4</sup> Idem

<sup>5</sup> Ce phénomène est général dans l'ensemble de la filière comptable

<sup>6</sup> Source : système d'information SCOLARITE

« La mauvaise image de la filière est due au maintien, dans les zones à forte concentration urbaine de capacités d'accueil sans rapport avec l'attractivité de la filière. »<sup>7</sup>

## Des parcours scolaires fortement contrastés

Entre le constat de parcours réussis et celui des abandons massifs, entre le projet construit, la motivation retrouvée et la formation subie, les contrastes sont si importants qu'il est impossible de formuler une appréciation globale sur les parcours scolaires des élèves engagés dans ces BEP. Cette difficulté est accentuée par les diversités académiques et locales : certaines sections souffrent d'une démotivation alarmante des élèves qui détournent, malgré eux, les professeurs de leur vocation de formation alors qu'ailleurs le cycle joue pleinement son rôle.

Selon l'enquête menée par les inspecteurs de l'éducation nationale, un tiers environ des élèves intègrent la préparation aux BEP MS et MC sur un projet professionnel construit, même si, au niveau du collège, cette construction a été établie par défaut. Ils trouvent dans la formation les éléments de consolidation de leur projet et de renforcement de leur motivation. Il est également patent que des élèves dont les difficultés scolaires et/ou le comportement ont déterminé l'affectation dans ces sections, grâce aux compétences spécifiques des PLP qui accueillent ce type de public, retrouvent le goût du travail scolaire et sont ainsi sauvés de l'abandon et de l'échec scolaire.

Mais ces réussites ne peuvent pas masquer un phénomène croissant d'abandons et de sorties précoces du système scolaire. Au niveau national, en 2002 8 13,7% des élèves de seconde BEP MS et 12,4% des élèves de seconde BEP MC quittent le système en cours d'année. Ces chiffres sont respectivement de 30,5% et 29,6% pour la terminale BEP. Il n'est malheureusement pas possible de distinguer dans ces sorties la part des sorties sans qualification de celle d'une reprise ou poursuite d'études hors éducation nationale et, pour la terminale BEP, des sorties pour l'emploi. En tout état de cause, ces statistiques confirment le soupçon de l'impact de la démotivation sur les flux d'élèves qui abandonnent le cursus comptable ou du secrétariat au niveau V ou en cours d'acquisition de ce niveau.

## B/ Apprentissages et certification

### Le positionnement des diplômes

Lors de la rénovation précédente (1996), la structuration de la voie professionnelle dans le secteur du tertiaire administratif avait conduit au constat de la non insertion au niveau V dans les spécialités du secrétariat et de la comptabilité et, pour les emplois existants, à l'absence de véritable différenciation entre les emplois de secrétaire et de comptable au niveau de base. Cependant le choix a été fait, alors, du maintien de deux spécialités de BEP, peu différencierées, afin de prendre en compte les qualifications existantes de ce niveau dans les entreprises, mais aussi de mieux servir la valorisation de profils différenciés.

Il en a résulté trois conséquences :

---

<sup>7</sup> Rapport des IEN au groupe de travail – Mars 2003.

<sup>8</sup> Système d'information SCOLARITE

- les BEP MS et MC sont affirmés comme diplômes propédeutiques aux baccalauréats professionnels des spécialités correspondantes. Le référentiel du BEP a donc été déduit<sup>9</sup> de la définition du baccalauréat professionnel auquel il conduit ;
- les programmes des diplômes sont peu différenciés, la maquette générale étant similaire, la différenciation se faisant principalement par des approfondissements et aussi par l'image ultra féminisée du BEP « Métiers du secrétariat » ;
- il a été dérogé, pour ces deux diplômes, à l'obligation de formation en entreprise qui est remplacée par une période de stage en fin de seconde professionnelle, limitée à trois semaines par l'arrêté du 25 février 2000. Si ce stage est obligatoire, il ne fait pas l'objet d'une validation au niveau V.

## **Les professeurs, face aux contradictions**

### ***Un corps professoral dont les références professionnelles sont distantes du réel des organisations***

L'étude menée par les inspecteurs de l'éducation nationale met en évidence les caractéristiques les plus remarquables du corps professoral intervenant en BEP MS et MC:

« En comptabilité, 74% des personnels ont plus de 40 ans ; 67% en secrétariat selon l'enquête menée. La tranche des 50-54 ans représente la part la plus importante de l'effectif global soit 1/4 des effectifs en Communication Bureautique et 1/3 en Comptabilité Bureautique. Les effectifs en comptabilité et secrétariat sont globalement situés dans des tranches d'âges élevées. Ce qui n'est pas nouveau.

Ces professeurs ont reçu leur formation initiale, pour la plupart, entre les années 70 et 80. Les méthodes d'enseignement et les formations à l'ENNA puis à l'IUFM étaient différentes de celles pratiquées ou préconisées aujourd'hui. Les outils pédagogiques sont passés du micro-ordinateur individuel à la station de travail connectée, du duplicateur à la photocopieuse, du rétroprojecteur au vidéo-projecteur, du télégramme à l'e-mail, du centre de documentation à la banque de données en ligne et à l'internet, des séminaires aux visioconférences...»<sup>10</sup>

Les professeurs qui enseignent en BEP se heurtent à plusieurs contradictions.

### ***Contradictions avec la vocation professionnelle de la formation***

#### ***Les horaires***

Si les enseignants sont investis, dévoués à leurs élèves et prêts à s'emparer des opportunités offertes par les évolutions réglementaires, ils constatent que l'introduction des PPCP et de l'ECJS a eu pour effet de réduire les horaires des enseignements professionnels et de rendre l'horaire élèves de plus en plus complexe au fil des réformes.

---

<sup>9</sup> Selon une logique de niveau "intermédiaire" qui n'est pas sans poser de problèmes lorsqu'il s'agit d'étudier à nouveau, en approfondissement, en grande partie les mêmes contenus en section de baccalauréat professionnel.

<sup>10</sup> Rapport des IEN au groupe de travail, mars 2003

« Dans un premier temps, les enseignants du domaine dominant et du domaine complémentaire disposaient des heures de cours, des heures de TP (à effectif réduit) et des heures de Travaux Professionnels de Synthèse pour assurer la formation. Puis en fonction des réformes, des heures de PPCP, d'ECJS, de modules, voire d'aide individualisée sont venues en substitution des heures initialement données. »

Ce constat, dressé par les inspecteurs, est renforcé, pour le BEP MC, par la quasi-impossibilité de mobiliser des PPCP crédibles dans le domaine comptable, à ce niveau d'étude.

#### *L'éloignement de la référence professionnelle*

Dans le cœur de leur spécialité, les professeurs se sont emparé du modèle de référentiel basé sur les compétences. Pourtant, les inspecteurs de l'éducation nationale déplorent, au niveau du BEP, l'insuffisante référence aux pratiques professionnelles correspondantes, qui s'explique par le très faible lien avec le monde professionnel. Les conditions, au sens le plus large, de l'enseignement dans les formations aux BEP MS et MC éloignent les professeurs des pratiques professionnelles de référence des entreprises.

Les stages, limités à trois semaines en entreprise, ne permettent qu'une découverte très succincte du milieu professionnel et donnent accès à des activités professionnelles parcellaires, non structurantes de la formation reçue.

L'analyse menée par le groupe de travail montre que, si les équipes pédagogiques s'impliquent effectivement dans le suivi des élèves en stage, la prise en compte par les professeurs du vécu et des acquis des élèves en entreprise est faible ; elle est en outre inexiste à l'examen. On relève d'ailleurs un nombre croissant d'élèves qui ne font pas le stage et un vivier d'accueil en entreprises de qualité variable qui se manifeste par des retours contrastés de la part des IEN ; certains regrettent des activités basiques confiées aux élèves, en faible relation avec le cœur de métier de la spécialité, d'autres dénoncent des stages prétextes à un raccourcissement de la scolarité.

Le positionnement trop souvent exclusif des professeurs sur le niveau BEP contribue à leur éloignement durable du monde professionnel alors que les professeurs intervenant en première et terminale professionnelle, du fait des périodes de formation en entreprise, entretiennent un lien continu avec les organisations, confrontent leurs enseignements aux pratiques des entreprises et y puisent des situations transférables dans leurs enseignements. Les inspecteurs constatent que les enseignants de BEP, déstabilisés voire dépassés par les évolutions au sein des organisations, les adaptations managériales, les applications professionnelles des TIC, ont massivement recours aux supports "pré-fabriqués" de qualité très inégale, vendus par les éditeurs scolaires.

#### *La remédiation au lieu de la formation*

Les BEP « Métiers de la comptabilité » et « Métiers du secrétariat » constituent une importante structure de formation qui peut être utilisée comme structure d'accueil d'élèves en difficulté scolaire, et/ou sans solution, dont le projet professionnel n'est pas encore bien établi et qui, pour certains, fuient d'abord la voie industrielle. Les professeurs doivent alors assumer le quadruple objectif d'accueillir, de remédier, de motiver et de former, un public hétérogène.

## ***Contradiction entre la volonté de faire réussir et le renoncement face à de trop grandes difficultés***

Les professeurs de spécialité, qui ont pourtant de réelles compétences pédagogiques adaptées au lycée professionnel, vivent douloureusement le sentiment de débordement devant un public de moins en moins motivé, d'inutilité face à un absentéisme qui devient chronique, d'échecs inéluctables qui les obligent à s'en tenir au traitement des aspect comportementaux au détriment des apprentissages.

Par exemple, dans la filière comptable, les enseignants peuvent ressentir un véritable renversement de valeurs ; cette voie, antérieurement considérée par les publics comme la voie de l'excellence des enseignements professionnels tertiaires, se trouve déqualifiée par l'élévation du niveau d'exigence sur le marché du travail et par les modalités d'affectation des élèves dans certains BEP « Métiers de la comptabilité ».

## ***Contradiction entre les attentes du système et la vacuité de la formation des enseignants***

La formation initiale et continue des enseignants ne répond que très partiellement aux besoins d'acquisition et d'actualisation des cultures professionnelles correspondantes par ailleurs en mutations profondes. La formation des PLP dans les IUFM, est largement déprofessionnalisée. Les apports didactiques propres aux enseignements professionnels ont quasiment disparu. Il en résulte pour les professeurs, des difficultés « à prendre en compte les évolutions professionnelles compte tenu des charges nouvelles qui leur incombent (accueil de publics difficiles, gestion et suivi des stages, mise en place des projets pluridisciplinaires, contrôle en cours de formation...). L'évolution du métier d'enseignant a certainement conduit insidieusement les professeurs à négliger les aspects professionnels pour parer rapidement aux exigences nouvelles du système éducatif. »<sup>11</sup>

### *La formation initiale des enseignants*

L'étude menée par les IEN montre que de nombreux points, qui font partie intégrante des enseignements professionnels tertiaires, sont développés à des degrés différents selon les IUFM et les formateurs. Les insuffisances signalées portent sur :

- la préparation, le suivi, l'évaluation et l'exploitation pédagogique ainsi que le contrôle réglementaire des stages qu'effectuent les élèves ;
- le contrôle en cours de formation qui est abordé uniquement sous l'aspect réglementaire ;
- le PPCP dont la mise en œuvre n'est pas abordée de manière crédible en formation ;
- les transpositions didactiques des activités en entreprise qui manquent d'apports méthodologiques propres, non intégrées dans une progression réaliste.

Tous les professeurs-stagiaires effectuent une courte période en entreprise, comprise entre 4 et 6 semaines, dont les objectifs sont plus ou moins définis et les apports rarement exploités au-delà d'un mémoire individuel. Très peu d'IUFM mettent en place des démarches organisées de travaux interdisciplinaires, rares sont ceux qui prennent en charge une formation sérieuse à la gestion des relations avec le milieu professionnel et à l'exploitation des acquis en entreprise.

---

<sup>11</sup> Rapport des IEN au groupe de travail

## *La formation continue des enseignants*

La fréquentation des quelques formations proposées dans les académies est en chute libre depuis quelques années : s'agit-il d'un indice de renoncement à l'adaptation des pratiques enseignantes ou plus certainement le signe d'une inadaptation de l'offre aux besoins ?

L'analyse des plans de formation académiques révèle une absence surprenante de formations ciblées vers les enseignants des spécialités concernées par les deux BEP. Qu'il s'agisse du versant technologique et professionnel (domaines juridiques, managériaux, TIC professionnelles...) ou du versant pédagogique (pédagogie inductive, conduite et accompagnement de projet, maîtrise des diverses modalités d'évaluations...).

Lorsqu'elles existent, les offres de formation transversales sont privilégiées : la pratique des PPCP et de l'ECJS, les publics difficiles, l'utilisation des manuels, la création de sites informatiques et l'utilisation d'Internet. Les inspecteurs déplorent l'absence, dans les plans de formation, de stages portant sur les spécificités des enseignements concernés et sur la transposition didactique.

Les enseignants ont rarement eu l'occasion d'exercer en milieu professionnel et il est difficile d'obtenir l'autorisation rectoriale de suivre de stages longs dans les entreprises. L'offre nationale administrée par le Cerpet, permet à quelques enseignants par académie d'accéder à de grandes entreprises pour des stages courts et denses. Elle n'est pas suffisante pour satisfaire aux besoins structurels de formation des enseignants dans leur proximité géographique.

## **L'impact sur les enseignements**

La précédente rénovation des BEP du tertiaire administratif avait permis d'impulser de nouvelles pratiques d'enseignement induites par l'appropriation d'un référentiel exprimé en termes de compétences, l'actualisation des contenus, la promotion des pédagogies actives. Aujourd'hui, les enseignements souffrent tout à la fois du vieillissement du référentiel, d'un décalage marqué avec les évolutions technologiques et organisationnelles réelles et enfin d'aménagements scolaires globaux, non adaptés à ces formations particulières.

## *L'impact des évolutions récentes*

Si la rénovation très volontariste de 1996 a largement développé l'intégration de l'outil informatique (bureautique et professionnel), favorisé le placement des élèves dans de bonnes conditions de travail et modifié les pratiques pédagogiques, les effets de ces progrès se sont progressivement estompés :

- les parcs informatiques ne suivent pas les évolutions technologiques ; matériels insuffisamment renouvelés, non prise en compte du développement des réseaux laissant les enseignements en retrait par rapport aux équipements et aux pratiques des entreprises, machines désuètes affectées aux sections de BEP alors que le renouvellement des équipements profite toujours prioritairement aux classes de baccalauréat professionnel ;
- les pratiques pédagogiques associées à l'informatique, considérées alors comme innovantes et spécifiques de la voie de formation sont rattrapées par la banalisation des usages des TICE au collège et la certification apportée par le B2i.

« Le référentiel (pour cause d'antériorité) ne prend pas en compte les compétences déjà développées dans les classes précédentes notamment au regard du B2i premier et deuxième

niveau. Par conséquent la majorité des enseignants recommencent les apprentissages de base alors que bien des jeunes ont d'ores et déjà acquis les fondamentaux sur le texteur, le tableau et l'internet. »<sup>12</sup>

### ***La déprofessionnalisation***

L'éloignement des professeurs des entreprises contribue à une lecture des programmes trop souvent déconnectée de la pratique professionnelle au bénéfice d'une approche dite « transversale » et « généraliste ».

L'approche de l'informatique privilégie la manipulation mécaniste des outils logiciels bureautiques ; les cas de gestion, de communication et d'organisation souffrent de mises en situation extrêmement simplifiées, réductrices voire éloignées de la réalité des entreprises.

### ***La dépendance didactique et pédagogique***

L'observation des pratiques en classe aboutit au constat de la disparition progressive de toute construction didactique à partir d'une réalité d'entreprise connue des élèves et l'éloignement de pédagogies fondées sur la résolution de problèmes concrets au profit d'une utilisation de plus en plus systématique et de moins en moins critique de supports "pré-fabriqués" de qualité très inégale, vendus par les éditeurs scolaires.

Ainsi nous avons relevé les remarques suivantes dans un bilan académique de la session 2002 : « Nos élèves éprouvent toujours autant de difficultés pour imputer les opérations comptables courantes. La place accordée à l'analyse comptable au cours de la formation doit être renforcée. Les enseignants doivent se détacher des approches souvent trop mécanistes de la comptabilité utilisées dans les manuels qui ne permettent pas de développer la capacité d'analyse des apprenants. Diverses méthodes d'apprentissage assisté par ordinateur se développent, elles pourraient apporter à notre enseignement une dynamique nouvelle susceptible de mieux capter l'attention de nos élèves. »

Au vu des rapports d'inspection, il apparaît que les interventions des inspecteurs sont largement centrées sur l'analyse des démarches pédagogiques au détriment de l'appréciation qualitative des contenus. La qualification « professionnelle » semble inciter à mettre de côté la validité scientifique et la pertinence didactique.

Les conditions de formation initiale et continue des professeurs expliquent aussi cette évolution.

### ***Certaines lacunes généralisées***

L'enseignement du pôle économique et juridique est particulièrement fustigé par les inspecteurs qui déplorent un manque de recul didactique, une maîtrise insuffisante des fondamentaux et un manque d'actualisation qui laissent l'impression d'une discipline enseignée par défaut, en complément d'horaire.

« Au même titre que l'enseignement de la comptabilité, les supports utilisés par les enseignants dans le pôle économique et juridique, sont souvent mis en cause par les inspecteurs. Outre le fait que le recours aux outils multimédias, à l'Internet et à la presse spécialisée soit insuffisant, bon nombre d'inspecteurs fustigent une dangereuse propension à l'utilisation de supports qui tirent le niveau vers le bas. »<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Rapport des IEN au groupe de travail, mars 2003

<sup>13</sup> Ibid.

## ***La question des enseignements généraux***

Les investigations menées par le groupe Économie-gestion n'ont porté ni sur les contenus, ni sur les pratiques pédagogiques en vigueur dans les enseignements généraux. L'observation des sujets et des épreuves proposés dans le cadre des examens permet cependant de constater un décalage important entre l'esprit prêté à un enseignement professionnel intégré et la lettre de son évaluation dans les enseignements généraux. Le choix d'une simplification de nature scolaire qui peut renvoyer à une présentation infantilisante des problématiques est-il adapté ? L'absence totale de contextualisation des situations problèmes proposées comme supports d'évaluation est-elle pertinente ? La volonté courageuse et légitime de préserver un accès significatif aux fondamentaux culturels doit elle nécessairement avoir pour contrepartie d'enfermer l'évaluation dans un simplisme qui laisse souvent à l'élève le sentiment d'être à peine considéré comme un jeune collégien ?

## **Une certification insuffisamment pilotée**

### ***Les modalités de pilotage***

La conception des sujets de BEP est pilotée dans le cadre de regroupements académiques. La certification n'est donc plus pilotée au niveau national si ce n'est par l'intermédiaire des définitions des épreuves et de notes de service publiées au BOEN. Il en résulte des disparités sensibles dans les épreuves qui donnent à la réussite un caractère aléatoire. Les IEN soulignent les apports positifs des réunions d'harmonisation au moment des corrections, installées dans certaines académies.

### ***Des taux de réussite qui fléchissent***

Il est à relever, en préalable, que du fait de la gestion informatique des BEP au niveau des inspections académiques, les résultats d'examens détaillés du BEP (moyennes par épreuve par exemple) ne sont pas conservés au niveau académique et il n'existe donc pas de consolidation nationale. Les IEN n'ont pu qu'analyser les résultats globaux sur plusieurs années, dans certaines académies.

Les taux de réussite demeurent supérieurs à 70% avec un fléchissement inquiétant pour le BEP MC (71,5% en 2001) tant au niveau des effectifs présentés (baisse de 17,45 % entre 1998 et 2001 soit 7814 candidats) qu'au niveau des résultats (sur la même période, baisse de 21,7%, ce qui représente 7333 élèves).

L'analyse par épreuve des résultats de la session 2002 montre :

- des résultats en retrait en comptabilité (EP2) par rapport au secrétariat alors que les résultats des élèves aux autres épreuves sont similaires ;
- des résultats très moyens à l'épreuve EP3 (Épreuve économique et juridique) imputables aux programmes et à la qualité insuffisante des enseignements ;
- pour les épreuves d'enseignement général, des écarts marqués entre groupements et d'une année à l'autre, qui « contribuent à renforcer le caractère aléatoire des résultats au BEP ».

## C/ Poursuites d'études

### Une différenciation significative

La poursuite d'études des titulaires des BEP MC et MS ne se déroule pas dans les mêmes conditions. Selon les chiffres disponibles<sup>14</sup> :

- les titulaires d'un BEP MS poursuivent plus significativement en première professionnelle (50,8% en 2002 contre 43,3 % pour le BEP MC) et tentent moins la passerelle vers la voie technologique (MS : 11,7%, MC : 15,9%)<sup>15</sup> ;
- les titulaires du BEP MC diversifient plus fortement leur poursuite d'études. Selon l'enquête menée par les inspecteurs de l'éducation nationale auprès de 10 académies, parmi les effectifs qui poursuivent leurs études, 65,01% des titulaires d'un BEP MS poursuivent dans leur spécialité alors que seulement 48,5% des comptables restent dans leur spécialité ;
- parmi les autres spécialités du lycée professionnel choisies, les élèves issus du BEP MS privilégiennent la spécialité Services (11,32%) puis la spécialité Commerce (4,55%), ceux de la spécialité comptable, la spécialité Commerce (15,29%), Services (5,70%) puis Secrétariat (5,51%).

### Des logiques contradictoires

#### *Les cursus vers le BTS*

On oppose volontiers la poursuite d'études en cycle préparatoire au baccalauréat professionnel au passage en classes d'adaptation dans la série STT. On observe effectivement un fléchissement tendanciel des effectifs en adaptation, la passerelle baccalauréat professionnel – section de technicien supérieur accentuant ce phénomène.

On doit regretter cette opposition des deux modes d'accès au BTS qui entre en contradiction avec l'intérêt des élèves. Les élèves qui en ont le projet dès la terminale BEP ont tout intérêt à choisir la voie technologique en intégrant une première d'adaptation où ils ont de meilleures chances de réussite.

#### *La carte des formations*

La reconnaissance de la vocation propédeutique des BEP MS et MC devrait logiquement imposer une offre de formation en cohérence, permettant l'accès au niveau IV de tous les titulaires du BEP volontaires à la poursuite d'études. Au niveau global, tel n'est pas le cas, et nous estimons que cette couverture est assurée seulement à 75%.

L'observation de l'état actuel de l'offre de formation dans les académies montre un déséquilibre structurel fréquent dans le maillage BEP/baccalauréat professionnel des spécialités Comptabilité et Secrétariat/premières d'adaptation STT. Alors que tous les constats convergent pour confirmer la faible mobilité géographique des élèves sortants des BEP du tertiaire administratif, il est quand même étonnant d'observer la persistance de structures pédagogiques n'assurant pas sur place la cohérence attendue. Ces incohérences ne sont pas corrigées par les possibilités d'accueil dans d'autres spécialités de baccalauréat professionnel (par exemple Services) et accentuent évidemment les ruptures des parcours.

<sup>14</sup> De l'ordre d'un tiers des effectifs sont sortis du système éducatif sans que l'on connaisse leur devenir

<sup>15</sup> Source : SCOLARITE

## **Conclusion du chapitre**

*On pourrait déduire de l'ensemble de ces constats trois aspects dominants des BEP MC et MS :*

- une formation à faible identité professionnelle ou, de façon plus positive, « la plus généraliste des formations professionnelles » ; les facteurs contribuant à cette déprofessionnalisation des deux diplômes convergent de façon malencontreuse : perte des liens "enseignement-réalité professionnelle", pour les élèves comme pour les enseignants ; faiblesse des horaires d'enseignement professionnel ; formation initiale et continue des professeurs insuffisante ou inadaptée, contenus de certains programmes dépassés ou inadaptés.
- une formation qui n'offre plus aujourd'hui la rupture pédagogique qui permettrait de mieux mobiliser des élèves en difficulté scolaire, au projet peu ou non construit et trop souvent orientés de façon négative.
- une formation qui met de plus en plus la priorité sur la remédiation.

*Les enseignants se sont beaucoup investis dans l'écoute, la motivation des élèves voire leur socialisation, mettant parfois en retrait l'analyse critique de la construction de l'enseignement, sa mise à jour par rapport aux évolutions technologiques, organisationnelles, scientifiques et réglementaires.*

*Ainsi, les nouveaux équilibres horaires, la relation ténue avec les entreprises et, des contenus de formation interprétés comme étant généralistes, contribuent à la déprofessionnalisation et à une perte d'identité des deux diplômes. Du fait de la dimension propédeutique de ces derniers, ces évolutions ne sont pas remarquées et sont même intégrées dans les enseignements.*

## **II - La relation formation-emploi**

D'une manière générale, les études portant sur la relation formation-emploi intègrent le constat selon lequel "l'évolution du système productif et le renouvellement rapide des technologies utilisées ont induit une modification qualitative du besoin de travail des entreprises, dans le sens d'une polyvalence accrue et du développement de l'autonomie des salariés".<sup>16</sup> La relation emploi-formation devient dès lors beaucoup plus complexe à appréhender et nettement moins prévisible. Une constance s'en dégage cependant, comme le souligne Reysz<sup>17</sup> : "...les personnes faiblement qualifiées ... [sont] les premières à être exclues du marché du travail."

Ce constat est confirmé par les enquêtes générationnelles du Céreq (1992 et 1998), qui se situent pourtant dans des conjonctures très différentes l'une de l'autre. Dans sa note d'étape réalisée pour la DESCO, le Céreq<sup>18</sup> insiste sur la complexité toute particulière de la question générale du positionnement des formations de niveau V face au marché du travail et de son évolution.

L'approche de la question de la relation formation-emploi est particulièrement délicate dans une analyse destinée à éclairer l'action et la décision sur les structures. "Le rêve adéquationniste est récurrent. Tranquilisant pour les décideurs, il laisse entrevoir une réponse simple à une question complexe. Et pourtant, depuis bientôt vingt ans, les chercheurs n'ont cessé de souligner le caractère "introuvable" de la relation formation-emploi et d'accumuler les preuves de sa complexité."<sup>19</sup>

### **A/ Perspectives générales d'évolution de l'emploi dans le secteur tertiaire**

La mesure de l'évolution des grandes catégories socioprofessionnelles de 1998 à 2001 met en évidence que les effectifs du groupe des employés se sont développés, certes à un rythme un peu moins soutenu qu'au cours de la période 1992-1995, mais, comme le souligne le Céreq, en bénéficiant d'un contexte beaucoup plus favorable, en termes d'insertion, du fait d'une moindre concurrence des catégories adjacentes. Ce qui se traduit par un flux d'entrée annuel de l'ordre de 17% (du stock d'emplois) pour la catégorie "employés" soit un volume annuel de plus de 1 180 000 entrées.<sup>20</sup>

Les projections réalisées par le ministère de l'emploi et de la solidarité, dans le cadre du groupe « Prospective des métiers et des qualifications » du Commissariat général du Plan, sur la base d'études prospectives à l'horizon 2010<sup>21</sup> établissent de forts besoins en emplois à venir dans certains secteurs accessibles aux titulaires des diplômes professionnels. "La croissance de l'emploi profite essentiellement aux domaines professionnels du tertiaire dont

<sup>16</sup> T. Brunet et G. Vinogradoff, Dictionnaire de l'emploi et des ressources humaines, Hatier, Paris, 2001

<sup>17</sup> J. Reisz, Formation, politique d'emploi et insertion professionnelle, communication dans le cadre du séminaire organisé par l'OREFQ-Lorraine et le GREE, 6 décembre 2002, Abbaye des Prémontrés, Pont à Mousson

<sup>17</sup> ibid.

<sup>18</sup> Les diplômes tertiaires de niveau V ont-ils encore une valeur sur le marché du travail ? Note pour la DESCO. CEREQ – Thomas Couppié, Alberto Lopez – novembre 2002

<sup>19</sup> La relation formation-emploi : éléments pour une analyse, Proposition au Haut comité Education-Economie -Emploi, José Rose, EPS-GREE, CNRS, université de Nancy 2

<sup>20</sup> source : enquêtes Emploi, Insee, citées par le Céreq, ibid.

<sup>21</sup> Comme celle réalisée par exemple pour la DARES par Agnès Topiol, Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles, Documents d'études, n°47, juin 2001

l'augmentation dépasse largement 12%. A l'exception des domaines relevant de la fonction publique, la croissance de l'emploi des métiers du tertiaire devrait s'accroître d'environ +20% toutes catégories de qualification confondues... Les métiers liés à la production sont en recul... tandis que les métiers connexes à la production (transport, manutention, maintenance, entretien...) se développent."

Bien entendu la question de l'employabilité des jeunes diplômés de niveau V n'est pas réductible aux variations quantitatives des effectifs employés et, pour le tertiaire administratif, dès la première moitié des années 90, les difficultés croissantes de leur insertion étaient établies.

Aujourd'hui, en dépit du retournement de conjoncture opéré en 1997 qui, en termes de créations d'emplois a largement bénéficié au secteur des services, les difficultés d'insertion demeurent et les "cohortes de jeunes récemment sorties de ces formations restent fortement exposées au risque de chômage prolongé et à la précarité de l'emploi, malgré l'amélioration du marché du travail observée depuis quatre ans."<sup>22</sup>

## **B/ Profils d'emplois et niveaux de qualification dans le tertiaire administratif**

Parmi les multiples familles d'emploi que recouvre le tertiaire, celles qui concernent le secteur "administratif" relèvent d'un contour dont l'imprécision semble croître avec les changements organisationnels qu'accompagnent les évolutions managériales des entreprises et des autres organisations.

La distinction opérée par le Céreq<sup>23</sup> entre un pôle d'espaces sur-diplômés, un pôle d'espaces professionnels assez normés, un pôle d'espaces professionnels peu normés et qualifiés permet de caractériser plus finement la relation emploi-formation pour les familles d'activités professionnelles dont le positionnement dans l'un ou l'autre de ces pôles est bien déterminé. C'est le cas du secrétariat et de la comptabilité, que le Céreq qualifie de "tertiaire administratif de base", justement positionné dans le premier pôle.

Par contre, dans la "néculeuse" des emplois associés aux activités de services, en particulier dans les entreprises du tertiaire, ceux qui relèvent implicitement du pôle d'espaces professionnels "peu normés et qualifiés" restent insuffisamment appréhendés dans leurs profils de compétences et dans l'analyse des activités correspondantes. Et pourtant, c'est dans ce groupe que l'on retrouve bon nombre de jeunes sortants (avec ou sans diplôme) des BEP du secteur.

La plupart des analystes s'accordent sur le fait que "la démarche consistant à déduire du comportement des entreprises des enseignements pour la formation des compétences, pour le système éducatif ou la formation continue, est particulièrement hasardeuse. Seules les tendances lourdes des évolutions du travail ne doivent pas être ignorées : réduction des emplois faiblement qualifiés, polyvalence et poly-compétence, compréhension générale des systèmes, compréhension des phénomènes d'interaction entre les entreprises et leur marché, connaissance des marchés."<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> *ibid.*

<sup>23</sup> *ibid.*

<sup>24</sup> *Services : organisation et compétences tournées vers le client, Une lecture transversale des contrats d'études prospectives tertiaires*, *ibid.*

## **Une évolution très nettement favorable aux niveaux supérieurs de formation...**

La plupart des analyses portant sur l'emploi et les qualifications dans le tertiaire soulignent l'impact des changements organisationnels sur l'évolution des compétences professionnelles des employés du tertiaire administratif. Ces nouveaux modes organisationnels s'expriment autour de trois pôles<sup>25</sup> :

- le travail en équipe ;
- la flexibilité productive pour s'adapter en temps réel aux fluctuations de l'activité ;
- l'organisation et la coordination des activités professionnelles.

Plus globalement, les nouvelles formes d'organisation visent à responsabiliser le personnel sur son activité et sur la clientèle en lui donnant accès, notamment grâce à la technologie et au management d'équipe, à des informations abondantes à la production desquelles il doit contribuer. Ainsi est évoquée la convergence vers l'interaction de trois types de compétences collectives : techniques, organisationnelles et compétences marché comme caractéristiques des compétences qui assurent le fonctionnement des modèles organisationnels du tertiaire.

L'exemple du secrétariat<sup>26</sup> est particulièrement significatif : le recentrage des missions des cadres, la mise en commun des ressources secrétariales, la recomposition des lignes hiérarchiques dans les fonctions administratives, l'organisation du travail par projets... déterminent une évolution considérable des métiers du secrétariat. Les secrétaires se consacrent désormais à des activités de gestion, de coordination, de logistique et s'inscrivent dans les activités fonctionnelles des entreprises (telles les ressources humaines, le commercial, les aspects juridiques, la comptabilité...). La recomposition de leurs activités s'inscrit dans la logique des changements organisationnels issus à la fois des nouveaux modes de communication induits par la généralisation des TIC mais aussi par l'évolution des rapports entre l'entreprise et ses interlocuteurs. On est loin des pronostics alarmistes des années 80 qui annonçaient la disparition des secrétaires avec la généralisation de la micro-informatique et de la bureautique.

Ces évolutions, qu'il convient cependant de relativiser, tant sont grandes l'hétérogénéité des environnements professionnels et la variété des modes de gestion des ressources humaines dans les organisations, contribuent à justifier l'évolution du niveau de formation des recrutements récents dans le cas du secrétariat, comme dans celui de la comptabilité, au profit des diplômés de niveau IV et de niveau III.

Si, parmi les jeunes de la Génération 92 qui occupaient un emploi de secrétaire en avril 95, on comptait 24% de non bacheliers, ils ne sont plus que 10% en 2001 parmi les jeunes devenus secrétaires de la Génération 98. La part des jeunes issus d'un BEP de la filière secrétariat passant de 9% à 4%.<sup>27</sup>

Le constat est encore plus net concernant les débutants diplômés de CAP-BEP chez les aides comptables, où l'on relève une quasi-éviction des jeunes qui n'ont pas au moins le baccalauréat. Les diplômés de niveau V, qui ne représentaient déjà plus que 19% des aides comptables de la Génération 92 observée en avril 1995, voient leur part tomber à seulement

---

<sup>25</sup> Services : organisation et compétences tournées vers le client, *Une lecture transversale des contrats d'études prospectives tertiaires*, rapport du Commissariat général du plan, Prospective des métiers et des qualifications, La Documentation française, Paris, 2001

<sup>26</sup> Voir sur ce point O Liaroutzos, *De la secrétaire à l'assistante*, Bref n°160, Céreq, janvier 2000

<sup>27</sup> Ibid. note du Céreq

8% des aides comptables de la Génération 98 observée en 2001. Plus parlant encore, la part de ceux issus des formations à la comptabilité, passe de 9% à 2%.<sup>28</sup>

### **...Qui s'accompagne d'une forte montée en puissance de l'emploi réputé non-qualifié**

Dans un contexte général qui voit le nombre des actifs ayant un emploi non qualifié progresser au point de retrouver le niveau du début des années 80, les enquêtes sur l'emploi<sup>29</sup>, montrent que le phénomène se développe fortement dans le secteur du commerce, des services aux entreprises et aux particuliers, tandis qu'il diminue dans les postes de production. En 2001, on estimait que 75% des personnes en emploi non qualifié travaillaient dans une entreprise du tertiaire. Selon les méthodes de comptage les effectifs des "employés" non qualifiés seraient estimés aux alentours de 3 millions.

Il convient de relever que si la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) distingue le niveau de qualification pour les professions d'ouvriers, tel n'est pas le cas pour celles des employés<sup>30</sup>. Ainsi, dans la liste des employés non qualifiés peut-on trouver des professions aussi variées que : opératrices de saisie en informatique, standardistes, téléphonistes, vendeurs en alimentation, employés de libre-service, caissiers de magasin, assistantes maternelles, employés de l'hôtellerie, agents de sécurité, de surveillance...

À partir de 1994, avec la mise en place des mesures d'allégement des charges sociales sur les bas salaires, et surtout depuis fin 1996, avec la reprise de l'activité économique, la tendance s'est inversée. L'emploi non qualifié augmente même plus rapidement que l'emploi qualifié (+3,2 % par an de 1994 à 2000, contre +1,9 % pour les catégories plus qualifiées). C'est ainsi que 760 000 emplois non qualifiés ont été créés au cours des six dernières années. Néanmoins, au sein de ces emplois, les postes à temps partiel progressent plus rapidement que ceux à temps complet. De même, la part des emplois à « bas salaires » s'étend.

Le déplacement de l'emploi non qualifié vers les activités tertiaires est notamment alimenté par le développement des services aux entreprises : dans les domaines de la logistique, de l'entretien, de la sécurité...

Souvent contraints aux temps partiels (pour près d'une personne sur deux), les salariés occupant un emploi non-qualifié dans le tertiaire sont majoritairement des femmes dont le niveau de formation a fortement progressé depuis 20 ans (13% ont le baccalauréat ou plus contre 3% en 1982).

Plus important encore pour notre sujet, il semble que les personnes occupant un emploi non qualifié sont moins souvent formées par leur employeur que les personnes en emploi qualifié (13% contre 34% en 1999). Autrement dit, il est vain de spéculer, comme on le fait souvent pour les jeunes qui quittent précocement le système éducatif (avec ou sans leur BEP) sur les apports de la formation continue pour compenser les faiblesses de la formation initiale. En réalité, **la formation continue renforce les inégalités de formation initiale plus qu'elle ne les corrige**. Enfin, "les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés offrent

---

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> *Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans*, O. Chardon, Insee Première, n°796, juillet 2001

<sup>30</sup> "Les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées, les autres sont des professions non qualifiées". Ibid.

des perspectives professionnelles bien différentes" et les mesures réalisées montrent que "l'emploi non qualifié est loin d'être un marchepied vers l'emploi qualifié."<sup>31</sup>

## C/ Complexité et vacuité

Les employés constituent une catégorie aux contours flous (hétérogénéité des contenus d'emplois, des parcours professionnels, des niveaux d'autonomie et de responsabilité) mais nombreuse : huit millions d'employés qualifiés et non qualifiés pour sept millions d'ouvriers.

En outre, le repérage des caractéristiques de ces métiers transversaux mobilise peu les représentants patronaux et syndicaux.

« L'emploi «d'employé administratif», très présent dans les organisations, ne s'apparente pas à un véritable métier. Pour occuper cet emploi d'employé administratif, un diplôme de niveau V semblait pouvoir convenir, alors que l'avenir du niveau V dans les spécialités du secrétariat et de la comptabilité semblait très compromis. Pour continuer à alimenter cet emploi aux contours mal définis, tout en permettant à des jeunes de quitter le système éducatif avant le baccalauréat, la CPC a choisi de maintenir en place le BEP. Il était prévu à l'époque d'envisager la construction de mentions complémentaires, afin de munir les diplômes de niveau V d'une spécialisation capable d'améliorer leur employabilité. L'offre de formation devait être ainsi complètement réorganisée, recomposée, en favorisant la diversité des parcours. Une étude vouée à l'identification des spécialisations les plus sollicitées par les entreprises a été commanditée dans ce but, mais elle a été rapidement interrompue, faute de réussir à obtenir des résultats tangibles. Un groupe de travail chargé de la même mission a abouti à des conclusions semblables, comme l'a fait le CEP (contrat d'études prospectives) quelques années plus tard. Cette ellipse à laquelle ont été contraints les divers experts mobilisés sur la question, rend compte de notre difficulté à saisir les évolutions fines du travail dans le domaine du tertiaire administratif et à repérer des spécificités (par secteur d'activité ou autre) susceptibles de requérir des formations expresses. »<sup>32</sup>

## Quel positionnement sur le marché du travail ?

« La manière dont les employeurs rémunèrent et valorisent leur personnel renseigne de moins en moins sur le niveau réel de l'emploi occupé. »<sup>33</sup>

Le rapport lâche entre les diplômes de niveau V et les emplois du tertiaire administratif tient-il :

- au contenu des emplois ?
- aux politiques de GRH des employeurs ?
- au décalage formation-emploi ?
- au profil général des titulaires du diplôme ?
- au décalage entre niveau de compétences affiché par le diplôme et niveau réel ?

On peut raisonnablement supposer que les difficultés d'insertion des diplômés du tertiaire administratif de niveau V résulte d'une combinaison de ces facteurs.

---

<sup>31</sup> Insee première, *ibid.*

<sup>32</sup> Fabienne Maillard, Desco A5, janvier 2003

<sup>33</sup> *ibid.*

## **Quelles perspectives au niveau des emplois ?**

Dans les études déjà citées<sup>34</sup>, qui font référence à l'évolution de l'emploi à l'horizon 2010, les prévisions d'augmentation des effectifs pour les FAP (familles d'activité professionnelles) qui sont en rapport étroit avec le "tertiaire administratif" (estimations sur la décennie 2000-2010) sont :

- les agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports : +23,4% (en 2010 : 137 000 emplois) ;
- les employés administratifs d'entreprise : +11,8% (en 2010 : 555 000 emplois) ;
- les techniciens des services administratifs, comptables et financiers : +32,3% (en 2010 : 350 000 emplois) ;
- les secrétaires : +9,8% (en 2010 : 867 000 emplois) ;
- les comptables : +7,5% (en 2010 : 434 000 emplois) ;
- employés administratifs de la fonction publique (catégorie B) : +3,1% (en 2010 : 317 000 emplois).

Même si les résultats de ces travaux n'ont pas de caractère prédictifs, ils éclairent et confirment une orientation générale de l'emploi favorable qui concerne le "tertiaire administratif" correspondant pour l'essentiel aux niveaux V et IV et justifient la nécessité de repenser l'organisation de cette filière de formation.

## **D/ Emplois non qualifiés : quels repères pour la formation tertiaire ?**

L'emploi non qualifié ne requiert a priori aucune formation ou expérience professionnelle. Cependant, des emplois demeurent prétendus «non qualifiés» du simple fait de la lente évolution de la structure des emplois. Ainsi, parmi ces emplois non qualifiés pourrait-on répertorier des activités qui nécessitent une qualification. Ainsi P. Santelmann estime que "Non seulement, nombre de ces emplois correspondent à des diplômes ou des titres de niveau V et même IV, mais en réalité leurs contenus d'activité se sont, depuis 30 ans, enrichis et complexifiés. Il n'est plus possible de construire des politiques d'insertion et d'emploi sur l'idée qu'il y aurait 20% des emplois accessibles aux individus non qualifiés."<sup>35</sup>

« L'existence d'une échelle unique de titres a ainsi conduit à perpétuer une hiérarchie des diplômes de moins en moins en rapport avec la réalité des qualifications et du contenu des emplois, alors même que le contenu des formations évoluait à mesure de la mise à jour des référentiels métiers. Comme l'a montré Paul Santelmann, une partie importante des cinq millions d'emplois classés par l'INSEE et la DARES comme «non qualifiés» «nécessite la maîtrise des savoirs de base, voire la détention d'un diplôme de niveau V ou IV pour y accéder». La stabilité du classement opère un déclassement de fait d'emplois définis comme «non qualifiés», indépendamment des exigences de compétences attendues des personnes qui les occupent.»<sup>36</sup>

« Ainsi, nombre d'emplois dits non qualifiés seraient plutôt 'la partie non référencée des emplois qualifiés de premier niveau'. Une grande partie des emplois du secteur des

---

<sup>34</sup> En particulier Agnès Topiol, dont l'étude de projection a été réalisée à l'aide du modèle FLIP-FAP (flux interprofessionnels par familles d'activité professionnelles), modèle construit par la DARES en collaboration avec BIPE-TERSUD, à partir d'un scénario macroéconomique basé sur le modèle HERMES (harmonized econometric research for modelling economic systems) de l'Ecole Centrale.

<sup>35</sup> La persistance de la notion d'emploi non qualifié, un avatar de la dévalorisation du travail, P. Santelmann, service prospective de l'Afpa, Paris, septembre 2001

<sup>36</sup> La transition professionnelle des jeunes sortant de l'enseignement secondaire – Haut comité éducation-économie-emploi – 2002.

services (dont la grande hétérogénéité fait se côtoyer des diplômes qualifiés de niveaux et de spécialités différentes et des non qualifiés / non diplômés) ne peut plus être occupée sans problème d'adaptation par des non qualifiés ».<sup>37</sup>

L'une des conséquences fondamentales de cette évolution de masse est, comme le souligne Reysz<sup>38</sup>, le passage d'un système de formation fondé sur une logique de qualification à un système de formation orienté vers une logique de compétence. "Le développement de l'alternance dans les filières professionnelles traduit bien la volonté politique de fournir, non plus seulement une qualification, mais également de véritables compétences professionnelles [...] nécessaires pour intégrer le monde de l'entreprise et donc diminuer le temps d'accès à l'emploi."<sup>39</sup>

L'étude de la recomposition du travail non qualifié est l'objet de recherches récentes : "Dans un contexte de tertiarisation et de féminisation des emplois, les recompositions récentes de l'emploi non qualifié semblent privilégier, davantage peut-être que par le passé, le développement d'emplois qui cumulent précarité, intensification du travail et faiblesse des salaires, alors même que ces emplois font appel à des savoirs pratiques et à des capacités relationnelles acquis en dehors de la sphère professionnelle."<sup>40</sup>

En montrant que le triptyque diplôme-métier-rémunération n'était plus constitutif de la détermination de la qualification, les chercheurs du CLERSE examinent la mobilisation de quatre dimensions des compétences : diplômes et savoirs, polyvalence, autonomie et responsabilités, qualités.

Ces travaux prometteurs sont peut-être susceptibles d'inspirer une approche renouvelée de la relation formation-emploi dans le secteur des services au niveau V. La combinaison d'acquisitions scolaires diplômantes, prenant appui sur des activités professionnelles élémentaires, de mises en situation suscitant exercices de responsabilités, initiatives et sollicitant des capacités relationnelles et organisationnelles pourrait alimenter la définition d'un "référentiel" de formation ouvert, alternatif aux deux spécialités de BEP.

## Conclusion du chapitre

*L'analyse de la relation formation-emploi dans le contexte des BEP du tertiaire administratif présente de nombreuses limites tenant à la fois au positionnement scolaire de ces formations (très majoritairement utilisées comme réponse au traitement de l'échec scolaire) et à la difficulté de caractériser les emplois en correspondance.*

*Au-delà d'un mouvement structurel d'élévation des niveaux de qualification dans les domaines du secrétariat et de la comptabilité, au sens strict, on assiste à une augmentation très sensible d'emplois dits "non-qualifiés" dans le secteur tertiaire qui, selon certains analystes, s'apparentent plutôt à des "emplois qualifiés de premier niveau".*

*Les savoirs pratiques, les capacités relationnelles, de prise d'initiative, d'organisation en autonomie... auxquels ces emplois font appel seraient susceptibles de constituer une base référentielle pour une formation professionnelle fondée non plus sur une logique de qualification mais orientée vers une logique de compétence.*

<sup>37</sup> Idem.

<sup>38</sup> ibid.

<sup>39</sup> ibid.

<sup>40</sup> *Les recompositions du travail non qualifié*, Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice, Martine Pernod-Lemattre, CLERSE, université de Lille, colloque Dares du 26 mars 2003, Paris, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

*Les perspectives d'évolution de l'emploi à l'horizon 2010, les orientations attendues du système éducatif, contribuent à encourager une réflexion portant sur la recomposition d'une offre de formation initiale modulaire positionnée sur un objectif de professionnalisation dans le secteur du service aux entreprises.*

### **III - Logiques de parcours scolaire contre logiques d'insertion professionnelle**

Si les études du Céreq établissent le constat d'une exposition de plus en plus forte des jeunes titulaires d'un BEP du tertiaire administratif à la concurrence des plus diplômés, se traduisant par une insertion professionnelle directe peu favorable, elles mettent aussi en évidence les atouts qu'apporte la détention de ce diplôme.

Il s'agit d'abord de l'avantage différentiel significatif qui bénéficie aux diplômés par rapport aux non-diplômés dans l'intégration au marché du travail. "Ainsi, à l'issue [du] BEP Comptabilité, par exemple, 35% des jeunes sortant non diplômés ont, au cours de leurs trois premières années de vie active, un parcours marqué par de longues périodes de chômage ou d'inactivité. Ce taux descend à 21% pour ceux qui ont obtenu leur BEP. De plus ces derniers sont moins nombreux à occuper pendant de longues périodes des emplois temporaires ou à temps partiel<sup>41</sup>".

Il s'agit ensuite de la reconnaissance de l'impact de l'acquisition d'un diplôme dans un cursus scolaire qui s'interrompt fréquemment au niveau V sur des élèves de faible niveau scolaire. "Le CAP ou le BEP leur offre une perspective réaliste de «qualification scolaire» associée à un projet professionnel. Retirer ce premier barreau de l'échelle pourrait conduire nombre d'entre eux à ne plus s'investir dans leurs études après la classe de troisième..."<sup>42</sup>

On semble opposer ici la logique de parcours scolaires à celle de l'insertion professionnelle, ce qui apparaît comme un contresens, la vocation même des formations professionnelles scolaires étant de les mettre en cohérence.

#### **A/ L'opposition des logiques**

Nos observations nous conduisent à penser que l'origine des problèmes des BEP des métiers de la comptabilité et du secrétariat réside dans cette opposition et dans un ensemble de contradictions :

- projet professionnel/orientation basée sur l'exclusion et la remédiation ;
- niveau d'insertion minimum/parcours chaotiques ou à petits pas ;
- réalité d'une insertion de niveau V/déprofessionnalisation du diplôme et de la formation ;

Et d'un côté, comme de l'autre, on n'y voit pas très clair :

- Que deviennent les élèves qui quittent la formation sous statut scolaire, avec ou sans le BEP ? Comment réduire les sorties sans qualification ? Comment, en même temps, conduire le maximum de jeunes au niveau IV de formation ?
- Est-on bien sûr de l'absence d'insertion de niveau V dans le domaine du service aux entreprises ? Qu'y a-t-il derrière l'emploi dit non qualifié, en particulier dans le domaine des services aux entreprises ?

Dans le cadre de cette étude, notre questionnement peut se résumer à ceci :

**Comment faire, pour qu'au niveau V de qualification, un maximum d'élèves entrés dans le cycle de formation, obtiennent un diplôme qui leur permette tout à la fois une**

<sup>41</sup> Quelle utilité les CAP et BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ?, Thomas Couppié et Alberto Lopez, Céreq Bref n°196, avril 2003

<sup>42</sup> *ibid.*

**poursuite d'études dans la voie professionnelle ou technologique et, pour ceux qui, pour une raison ou une autre, sortent du système éducatif, de meilleures conditions d'insertion et, de façon différée, l'accès à une qualification supérieure soit par la formation continue soit par la validation des acquis de l'expérience ?**

## **B/ La qualification propédeutique de la formation ne constitue pas une réponse satisfaisante**

On peut se demander si la conception des BEP du tertiaire administratif comme "diplômes professionnels de transition"<sup>43</sup> ne portait pas en elle-même les arguments de leurs détournements.

En effet, cette conception a eu, comme nous l'avons vu en première partie de ce rapport, pour conséquence la déprofessionnalisation du diplôme tout en maintenant une spécialisation dans la comptabilité et le secrétariat, spécialités qui ne correspondent plus aux emplois de niveau V. Il a résulté de cette absence de projet pour les deux BEP, une perte d'identité d'une des formations les plus généralistes du lycée professionnel et des programmes de formation déduits des programmes du cycle terminal, vidant la formation de BEP de ses objectifs voire de son intérêt. C'est ce qui est souvent reproché aux deux BEP MS et MC.

On peut alors redouter la stigmatisation de ces formations avec une catégorisation a priori de leurs élèves et des titulaires des deux diplômes.

Un cycle propédeutique au lycée professionnel ne peut avoir de sens que s'il favorise effectivement aussi l'insertion de niveau intermédiaire, même s'il ne s'agit pas de minimiser la stimulation qu'offre la perception de résultats scolaires améliorés.

On peut aussi s'interroger sur le rôle de la certification dans une construction propédeutique qui exige la détention du BEP pour la poursuite d'études et finalement refoule jusqu'à 28% des élèves, effectifs qui s'ajoutent aux abandons. En 2002, 8,8% des élèves ont doublé dans leur spécialité en terminale MC pour 28,1% d'échecs. Ces chiffres sont respectivement de 7% et 22% pour la spécialité secrétariat<sup>44</sup>.

« Cette analyse conduit à une évidente ambiguïté sur la double finalité des BEP métiers de la comptabilité et du secrétariat, à savoir :

- attester d'une qualification de niveau V (dans un secteur où l'insertion est marginale),
- permettre au plus grand nombre d'élèves de poursuivre leurs études vers un baccalauréat professionnel ou technologique (logique propédeutique de la formation).

Cette ambiguïté est plus particulièrement lourde de conséquences pour la filière comptable. Ainsi, le nombre de lauréats au BEP diminuant régulièrement, l'alimentation des sections de baccalauréats professionnels comptabilité et des classes de premières d'adaptation devient problématique. Dans certains cas les établissements sont incités à ne pas respecter le règlement du baccalauréat professionnel pour pouvoir accueillir des élèves non lauréats du BEP. »<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Les référentiels des diplômes professionnels, de la norme à ses usages, Fabienne Maillard, Desco A5, juillet 2001

<sup>44</sup> Sources : scolarité et DEP (BCP)

<sup>45</sup> Rapport des IEN au groupe de travail, mars 2003

Nous pouvons donc nous demander si le choix actuel d'un cursus propédeutique au niveau IV ne relèverait pas d'une schéma simplificateur focalisé sur la poursuite d'études au détriment du traitement de la question des sorties de niveau V.

## C/ Une piste de réflexion : la distinction compétences professionnelles – compétences métier

L'analyse du CEREQ conclut sur deux hypothèses :

- les emplois dits de niveau V ne nécessiteraient pas une compétence technique spécifique ;
- le BEP apporte des compétences requises sur d'autres emplois, des compétences transversales.

L'expérience négative du CAP ESAC «Employé des services administratifs et commerciaux», diplôme transversal qui a créé une voie de relégation ne menant pas au marché du travail, mais aux mesures jeunes et aux dispositifs d'emploi aidé, a montré les limites d'une approche transversale des compétences.

En revanche, au titre des «compétences transversales » dans le domaine des services aux entreprises les études citent souvent des compétences professionnelles tout à la fois spécifiques au domaine et communes aux différents métiers correspondant aux baccalauréats comptabilité, secrétariat, logistique et services. Il semble donc qu'au niveau V les emplois ne nécessitent pas la spécialisation qui s'impose à partir du niveau IV mais que les postulants à un emploi aient à répondre à des critères d'employabilité qui sont à définir, cette notion n'étant pas ici retenue sous son acception minimaliste.

On peut alors réfléchir à l'identification de compétences professionnelles valorisées dans le contexte des services administratifs aux entreprises permettant de construire un premier cycle de formation professionnelle, la spécialisation s'effectuant en second cycle, autour de "compétences métier".

Une telle construction permettrait :

- d'offrir aux élèves qui n'intègrent pas le cursus baccalauréat professionnel une qualification de base permettant de meilleures conditions d'acquisition d'un diplôme de niveau V ;
- de poser les fondements spécifiques aux services aux entreprises nécessaires à la qualification des bacheliers professionnels du domaine, le cycle baccalauréat professionnel marquant nettement la spécialisation ;
- de laisser aux élèves le temps d'un choix responsable (en toutes connaissances de causes) d'une spécialité du baccalauréat professionnel dans le domaine.

## D/ Une nécessité : l'éducation à l'orientation

Dans le système scolaire français, le projet d'éducation à l'orientation ouvre en principe sur une double perspective : à court terme, choisir une filière de formation, à long terme, préparer l'élève à faire face aux multiples transitions qu'il aura à connaître tout au long de sa vie, en termes de formation et de carrière. Cette dernière dimension, fondamentale aujourd'hui, mise en perspective dans les schémas d'évolution sociale européens<sup>46</sup> devrait

---

<sup>46</sup> <http://www.travail.gouv.fr/actualites/dossiers/consultation.htm>

particulièrement inspirer l'effort à entreprendre en faveur des élèves de l'enseignement professionnel.

En effet, aujourd'hui, tout se passe comme si, lorsque "le pas vers le lycée professionnel était franchi", les questions de l'orientation de l'élève et de la prise en charge de son éducation à l'orientation étaient définitivement résolues. Faut-il considérer que son intégration dans un "cycle court" de formation professionnelle ne requiert plus un accompagnement en vue de lui permettre de faire face aux étapes ultérieures de son parcours ?

Au cours de travaux précédents sur le thème de l'orientation vers le lycée professionnel, nous avons pu constater combien était grande l'incertitude sur les choix d'orientation des élèves engagés dans les sections de BEP du tertiaire administratif. De nombreuses jeunes filles notamment, se déclaraient "en transit" dans la formation, dans l'attente d'un autre destin scolaire (en particulier vers les carrières sanitaires et sociales).

L'élève engagé dans l'une ou l'autre des spécialités de BEP du tertiaire administratif, dans le contexte tel que nous avons décrit en première partie, est-il en mesure d'appréhender la complexité, mais aussi la variété des emplois du secteur ?

C'est pourtant l'hypothèse qui semble massivement être retenue ce qui confère aux quelques semaines de stages en entreprise qui lui sont consenties un rôle parfaitement exorbitant.

Il ne fait pas de doute que l'éducation à l'orientation a toute sa place au lycée professionnel, en particulier dans les cursus ouverts à des familles de métier dont les caractéristiques sont difficiles à appréhender en dehors d'une approche réelle des processus organisationnels au sein des entreprises et qui sont complètement méconnues des personnels de l'orientation.

Les supports d'information disponibles dans les CIO ou dans les CDI des établissements véhiculent des représentations des métiers du tertiaire administratif très largement dépassées ou pire encore, sont absentes car non localisées comme accessibles aux niveaux V voire IV.

Certaines des compétences générales que l'enseignement professionnel valorise, qu'il s'agisse par exemples du sens de l'initiative, de l'organisation, de la responsabilité, de l'autonomie dans l'action, du goût d'entreprendre... s'appliquent parfaitement aux exigences de l'éducation à l'orientation. Cela est d'autant plus vrai que celle-ci comporte des dimensions culturelles, techniques, comportementales non réductibles à la gestion de l'orientation scolaire du jeune. À ce titre, un espace significatif de la scolarité devrait lui être réservé, sans ambiguïté, au lycée professionnel.

Il s'agit de viser les objectifs suivants :

- poursuivre la construction identitaire du jeune, l'aider dans l'identification de ses goûts, ses préférences, ses motivations, développer ses capacités à l'auto-évaluation... dans la perspective de l'impliquer dans son propre projet ;
- éclairer sur le monde du travail dans le tertiaire, les métiers, leur variété, leurs exigences, leurs valeurs, par une approche progressive (comme par un effet de zoom) des milieux professionnels dans des contextes réels ;
- informer sur les parcours de formation correspondants, les exigences en termes de compétences requises, de diplômes et sensibiliser aussi concrètement que possible sur les contenus de formation par une mise en relation avec les entrées disciplinaires du cursus engagé au lycée professionnel ;

- valoriser l'acquisition et la maîtrise de compétences transversales pouvant être mises en relation avec les qualités susceptibles de soutenir la réussite dans le secteur de formation considéré.

Il est possible, à l'instar des expérimentations en cours dans certaines académies<sup>47</sup>, d'enrichir l'appréciation du profil des élèves par l'évaluation de compétences générales révélées, notamment, dans le cadre de l'éducation à l'orientation. L'introduction de ces critères, non strictement scolaires, permet de soutenir les décisions d'affectation pour la suite des parcours de formation. Elle est évidemment aussi un moyen d'aider l'élève à se situer d'une manière plus globale dans le dispositif et en cela favorise la motivation, la reprise ou l'engagement de projets de poursuites d'études.

Les objectifs retenus pour l'éducation à l'orientation : développer des attitudes générales pertinentes pour s'orienter tout au long de la vie (contrôle interne, motivation à la réussite, sentiment d'efficacité personnelle...) et des habiletés cognitives générales estimées indispensables pour traiter le problème "faire des choix pour son orientation"<sup>48</sup> peuvent être mobilisés dans le cadre même de la formation à visée professionnelle.

---

<sup>47</sup> En particulier dans l'académie de LILLE.

<sup>48</sup> Quelles peuvent être les finalités individuelles et collectives de l'Éducation en orientation ?, Jean Guichard, actes du colloque Éduquer en orientation : enjeux et perspectives, INETOP-CNAM, mai 2000, Paris

## **IV - Propositions pour un nouveau projet**

Il nous paraît nécessaire de restructurer une formation professionnelle générale dans le domaine des services administratifs aux organisations en substitution progressive des formations préparatoires aux diplômes actuels (BEP) dans le but de :

- garder au lycée professionnel une fonction de diversification scolaire s'adressant à un public d'élèves dont le profil ne permet pas d'envisager une poursuite d'études réussie et valorisante en seconde générale et technologique, sans pour autant être en rupture avec la scolarité, mais requérant un accompagnement renforcé dans la construction d'un projet de formation professionnelle ;
- permettre l'acquisition de compétences professionnelles préalables à l'acquisition de compétences métier plus particulièrement valorisables dans le domaine professionnel<sup>49</sup> "Gestion, administration" au niveau IV et ultérieurement au niveau III ;
- faciliter les possibilités de réorientation à l'issue de cette formation, vers la voie technologique ou vers d'autres domaines professionnels de type tertiaires (notamment tourisme et transports, fonction publique et professions juridiques, banques et assurances, commerce et vente).

Cette formation, répondrait au cahier des charges proposé ci-dessous au **point A**. La définition opérationnelle d'une telle formation et sa validation supposent l'engagement d'investigations complémentaires. Sa réussite requiert le respect de conditions explicitées au **point B**.

### **A/ La définition d'un "cycle de détermination professionnelle" dans le secteur des services aux entreprises**

#### **Le cadre général**

Organisé sur deux années scolaires au plus, le "cycle de détermination professionnelle", option "services aux entreprises" est une formation à caractère modulaire qui a une double finalité :

- prolonger et approfondir l'éducation à l'orientation de l'élève dans une perspective longue lui permettant non seulement de maîtriser la construction de son projet initial de formation mais d'acquérir les compétences de son développement "tout au long de la vie" ;
- acquérir la maîtrise de compétences professionnelles de base particulièrement valorisées dans le secteur professionnel des services aux entreprises.

Il s'agit d'une formation professionnelle, définie sur la base de quatre caractéristiques dominantes :

- elle est axée sur trois champs de compétences générales :
  - communication et relations professionnelles,
  - organisation et législation du travail,
  - traitement des données numériques ;

---

<sup>49</sup> Le domaine professionnel au sens de la nomenclature élaborée par la DARES (22 domaines déclinés en 84 familles d'activité professionnelles)

et elle est conçue pour intégrer étroitement l'enseignement général et les enseignements professionnels ;

- elle est articulée autour de trois moments d'alternance, pour une durée totale de 6 à 8 semaines réparties au cours de chaque année ;
- elle comporte un programme significatif d'activités dédiées à l'éducation à la formation ;
- elle est évaluée par une modalité de type "bilan de compétences" permettant la mobilisation de critères non exclusivement scolaires et conduit à la délivrance "d'unités" certificatives "de base" pouvant être intégrées ultérieurement dans l'acquisition de diplômes de niveau V et IV.

## Les parcours

L'accès au cycle est ouvert aux élèves issus des classes de 3<sup>ème</sup> ou éventuellement de la classe de seconde générale et technologique.

En fonction de son profil, de son projet personnel et de sa réussite, l'élève peut envisager :

- **au terme de la 2<sup>ème</sup> année :**
  - une poursuite d'études vers un baccalauréat professionnel<sup>50</sup> du secteur des services aux entreprises (en valorisant les unités de base acquises au cours du cycle) ;
  - une poursuite d'études vers un baccalauréat technologique ;
  - une insertion professionnelle directe avec la perspective d'obtenir un diplôme à terme par le moyen de la validation des acquis de l'expérience et la valorisation des unités de base acquises au cours du cycle.
- **au terme de la 1<sup>ère</sup> année :**
  - une poursuite d'études vers un CAP ou un BEP<sup>51</sup> en 1 an dans le secteur des services aux entreprises en vue d'une insertion professionnelle à ce niveau ;
  - une poursuite d'études vers un baccalauréat professionnel du secteur des services aux entreprises (qu'il préparera en 3 ans en valorisant les unités de base acquises au cours du cycle) ;
  - une reprise d'études en seconde générale et technologique.

## Le projet pédagogique

Loin d'être complètement élaboré, le projet pédagogique pourrait être construit autour des principes suivants :

- un référentiel d'activités professionnelles élaboré dans la perspective d'en favoriser l'exploitation dans le cadre de la VAE ;
- un référentiel de certification élaboré dans la perspective d'être exploité dans le cadre de modalités d'évaluation de type "bilans de compétences" incluant les acquis de l'alternance ;
- une prise en compte de l'éducation à l'orientation ;
- une forte intégration des apports disciplinaires généraux dans les apprentissages professionnalisés ; par exemples :
  - Français et LVE dans le bloc "Communication et relations professionnelles",
  - Histoire et géographie, Ecjs dans le bloc "Organisation et législation",

---

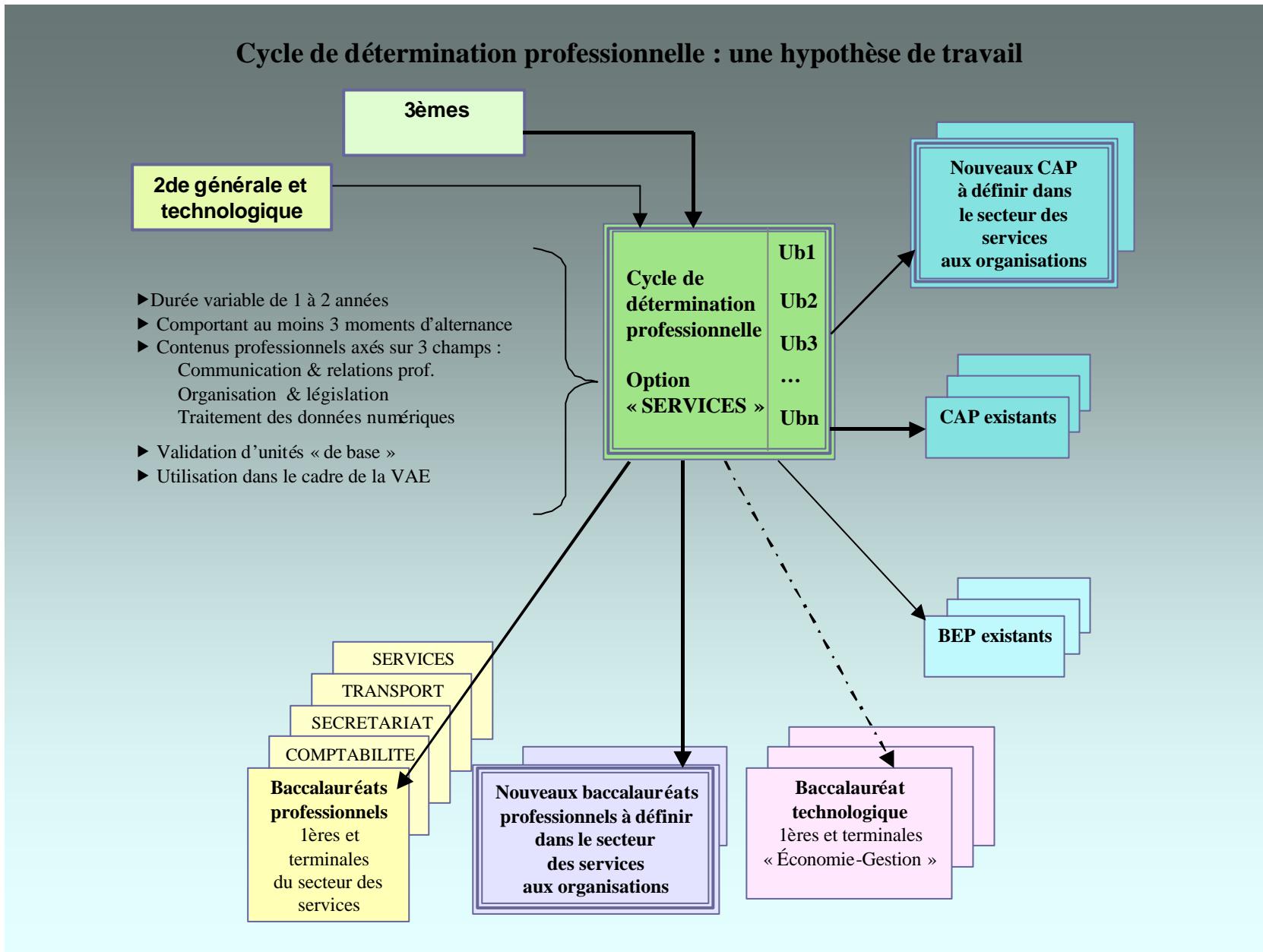
<sup>50</sup> Parmi les spécialités existantes ou celles dont la création peut-être envisagée dans le secteur

<sup>51</sup> *idem*

- Mathématiques dans le bloc "Traitement des données numériques".
- une exploitation diversifiée, modulaire et progressive de l'alternance, par exemple en 1<sup>ère</sup> année :
  - 1<sup>ère</sup> période : 1 semaine orientée découverte de l'organisation, du fonctionnement et des activités de services en entreprises ;
  - 2<sup>ème</sup> période : 2 (à 3) semaines orientées sur des activités d'applications réelles, ponctuelles, relevant des trois champs de compétences ;
  - 3<sup>ème</sup> période : 3 (à 4) semaines orientées sur des activités d'applications réelles approfondies, suivies, dans l'un des champs de compétences.

Selon le projet de l'élève, l'alternance devrait pouvoir s'appuyer sur des entreprises (ou autres organisations), mais aussi des établissements scolaires (LP ou LEGT) pour un accueil davantage destiné à accompagner l'orientation et préparer les poursuites d'études.

## Cycle de détermination professionnelle : une hypothèse de travail



## B/ Les conditions de la réussite

Le projet proposé est ambitieux. Sa réussite impose le respect de nombreuses conditions dont les principales sont énoncées ci-dessous.

### **Mieux connaître les emplois et les qualifications dans le secteur des services administratifs aux organisations**

Le projet appelle un approfondissement indispensable des connaissances disponibles en matière de métiers et de qualifications dans le domaine des services administratifs aux entreprises. Cet approfondissement préalable est de toute façon nécessaire à la mise en chantier de la rénovation des baccalauréats professionnels Comptabilité et Secrétariat, mais certainement aussi, des BTS du groupe "Assistant".

La connaissance des emplois de niveau V du tertiaire administratif pose une double difficulté liée au niveau et au domaine concernés.

L'analyse des emplois a mis en évidence la complexité des emplois tertiaires qui, s'ils sont appelés à se développer encore, constituent une « nébuleuse » dont les contours et les contenus, en particulier dans le secteur du tertiaire administratif, sont mal identifiés. La dénomination « employé administratif » dissimule une grande variété d'activités et de niveaux d'emploi.

Le positionnement général du niveau V, entre emplois qualifiés et emplois déclarés non qualifiés accroît la difficulté de perception de l'activité professionnelle.

Une étude des emplois de niveau V dans le domaine des services administratifs aux entreprises doit donc être menée selon les axes suivants :

- en s'intéressant aux catégories des emplois « peu normés et qualifiés » et des emplois « non qualifiés », jusqu'à présent faiblement appréhendés ;
- en s'appuyant sur les tendances lourdes d'évolution de ces emplois plutôt qu'en cherchant d'en effectuer une catégorisation fine :
  - o évolution du contexte organisationnel ;
  - o axes de complexification et de densification des activités ;
  - o caractérisation de l'environnement technologique ;
  - o contextes relationnels.
- En recherchant les critères d'employabilité constants, aux niveaux technologique, organisationnel et relationnel.

### **Réévaluer la gestion de la carte des formations, initier et contrôler les expérimentations**

La mise en cohérence en termes de niveaux et de spécialités dans l'offre actuelle de formation BEP MS et MC et baccalauréats professionnels S et C doit être encouragée avec le souci de préserver les équilibres de vivier mais aussi d'accueil.

Le déploiement d'un cycle de détermination, tel que proposé, suppose, d'une part, un pilotage académique rigoureux qui rompt avec certaines logiques adéquationnistes actuelles et, d'autre part, une coordination nationale forte par la Desco.

L'impact sur les postes d'enseignants doit bien entendu être étudié, en considérant que le nouveau projet favorise une plus forte polyvalence.

Compte tenu de l'importance des contingences de la mise en place réussie d'un cycle de détermination, il est souhaitable d'encourager une mise en expérimentation contrôlée.<sup>52</sup>

## **Introduire l'éducation à l'orientation au sein des apprentissages professionnels**

Les exhortations en faveur d'une amélioration du fonctionnement de l'orientation au niveau du collège doivent être tenues comme transposables plus fermement encore au lycée professionnel dans un cycle de "détermination".

La prise en compte de cette dimension éducative dans la formation professionnelle du jeune trouve assez naturellement sa place dans le secteur considéré. L'observation et la description d'activités, la recherche, l'analyse et le classement d'informations, l'organisation prévisionnelle de son action etc. fournissent à l'élève la matière à l'acquisition de compétences durables utiles à son éducation aux choix pour sa carrière.

L'intégration de l'éducation à l'orientation dans les référentiels nécessite une mobilisation effective de spécialistes du domaine<sup>53</sup> au moment de leur conception.

## **Former les enseignants**

L'actualisation des références professionnelles des enseignants de BEP, l'approfondissement de leurs connaissances dans les domaines de la communication, du management, des TIC est une impérieuse nécessité. Outre ses apports disciplinaires fondamentaux, on peut en attendre une remotivation forte des équipes pédagogiques, un nouvel élan comparable à celui qu'avait suscité la réforme de 1996.

L'effort à engager nécessite une action d'initiative nationale de formation de formateurs académiques relayée par des dispositifs de type FOAD (formation ouverte à distance). Le Cerpet (en relation avec les partenaires professionnels) et la Desco peuvent collaborer à l'organisation et à la mise en œuvre de cette opération.

---

<sup>52</sup> Les propositions transmises par le groupe Économie-gestion de l'IGEN en vue de l'expérimentation du bac pro en 3 ans seraient transposables ici.

<sup>53</sup> Par exemple des chercheurs de l'INETOP

## **Conclusion**

L'analyse critique contenue dans ce rapport du groupe Économie-gestion de l'IGEN ne doit pas occulter le travail constructif et positif mené par des équipes enseignantes dévouées et compétentes, assurant à de nombreux élèves un parcours promotionnel du BEP vers le baccalauréat professionnel ou technologique et, pour certains, permettant une poursuite d'études supérieures courtes.

L'importance des flux concernés, notre conception des missions contemporaines du lycée professionnel nous incitent à ne pas nous satisfaire de ces constats car la moitié des effectifs admis en BEP métiers de la comptabilité ou métiers du secrétariat n'aboutit pas en fin de compte à la préparation d'un baccalauréat.

La question de l'offre de formation de niveau V dans le tertiaire administratif, offre essentiellement scolaire, est d'une difficulté particulière car ces sections de BEP sont tout à la fois exposées :

- à l'image socialement dévalorisante d'une part importante d'élèves orientés de façon négative, démotivés, absentéistes et, pour un trop grand nombre, en abandon scolaire ;
- aux retours du marché du travail, majoritairement négatifs, sur les niveaux V d'insertion et plus particulièrement dans le tertiaire administratif ;
- à une forme, totalement paradoxale, de réprobation de l'institution elle-même, face à l'importance des effectifs scolarisés dans ces sections.

Il devient nécessaire de faire la part des choses entre le discours convenu sur les élèves, la formation et l'insertion et la réalité, extrêmement diverse, complexe, insuffisamment visible et interprétable, faute d'études appropriées.

La recomposition d'une formation initiale professionnelle dans le domaine des services administratifs aux entreprises par un projet coordonné, combinant repositionnement du niveau V et rénovation du niveau IV porte des enjeux scolaires, économiques et sociaux qui appellent une mobilisation déterminée et rapide.